



**Compte rendu de la RPN Diversité et égalité des chances et Mesures de fin de carrière du 12 octobre 2021.**

**Instance :** RNP

**Date :** 12 octobre 2021

**Lieu :** UCANSS + audio conférence

**Participants :** UCANSS, R. Le May, M. Gérard, J. Farcy, OS, pour la CFE-CGC, B. Picard, Y. Martigny, G. Soudarin, C. Zagouri, S. Anne, J. Janvier.

**Objet :** 3ème réunion visant à renégocier le protocole d'accord du 26 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ainsi que celui du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière.

**Déclarations préalables des organisations syndicales :**

- Sihem ANNE, représentant le SNETOSSA CFE-CGC rejointe par la CFDT regrette que la négociation sur le télétravail ait été reportée à 2022. Un état des lieux complet est nécessaire. Le cadrage envoyé aux organismes par les Caisses Nationales limite déjà significativement le champ de la négociation locale.

Par ailleurs, pour une meilleure lisibilité du texte en discussion, elle suggère que le préambule synthétise l'ambition du protocole d'accord, sachant que la RSE couvre un champ large et transversal et qu'un sommaire annonce l'articulation du document, pour ses différentes parties.

- Jacqueline JANVIER représentant le SNPDOSS CFE-CGC indique qu'un accord spécifique sur l'égalité H/F est indispensable. Ce principe est maintenant inscrit dans le Code du Travail, or les résultats des indicateurs disponibles sont insuffisants et ne s'améliorent pas. De plus le texte proposé par l'UCANSS ne donne pas aux organismes les outils qui leur permettraient d'améliorer la situation. Des engagements COG (pour les caisses nationales) et CPG (pour les organismes locaux) sont également à prévoir.
- En réponse à une question de FO, le Directeur de l'UCANSS réaffirme que si cette négociation porte bien à la fois sur la diversité, l'égalité des chances, l'égalité Hommes/Femmes et les fins de carrière, le COMEX n'est pas opposé à la signature de plusieurs accords.
- Justine FARCY précise que l'accord ne sera pas opposable aux employeurs locaux. Il a vocation à clarifier ce qui relève de leur compétence et à être incitatif. Il doit leur permettre de négocier et de bâtir des plans d'action.

**Examen du texte proposé par l'UCANSS**

En introduction, Raynal LE MAY indique qu'avec un taux de 6,60%, l'Institution satisfait en 2020 à l'obligation légale d'emploi direct de travailleurs handicapés telle que définie par la loi du 5 septembre 2018.

- Au chapitre « Ambition » du protocole, Gilles SOUDARIN représentant des Ingénieurs et Techniciens de prévention CFE-CGC propose d'inclure une ambition supplémentaire par le recrutement de seniors, lesquels sont parfois en difficulté d'emploi. Justine FARCY précise qu'on ne peut envisager un quota de recrutements qu'à partir de constats objectifs. Ces mêmes éléments de discrimination positive seraient envisageables en faveur des femmes par exemple.

Concernant le niveau de diplôme des personnes recrutées, il n'est pas non plus possible de fixer des objectifs chiffrés aux caisses. En pratique 25% des salariés ont un niveau inférieur ou égal au bac. Ils peuvent évoluer au travers de parcours. Idem pour une éventuelle intégration de personnes issues de la politique de la ville ou de zones à revitaliser.

- Bertrand PICARD représentant le SNPDOSS CFE-CGC souligne l'importance des évolutions législatives actuellement en cours et la nécessité de les intégrer au protocole :
  - Art 53 du PLFSS qui ouvre droit à la retraite progressive aux cadres au forfait. Plus de raison d'en exclure les cadres dirigeants à la Sécurité Sociale.
  - Loi du 2 août 2021 sur la santé au travail qui prévoit des visites de fin de carrière. Veiller aux décrets à venir.
- Jacqueline JANVIER indique que la prise en charge du risque de désinsertion de personnes fragilisées va au-delà de « l'adaptation du poste de travail » qui est proposée.

L'augmentation de 50% des démissions, la multiplication par 2 des licenciements et par 3 des ruptures conventionnelles sur les 10 dernières années sont sans doute, pour partie, des symptômes de difficultés professionnelles non décelées et non résolues. Ces données devraient être analysées avec comme conséquence de conduire à repenser les parcours, les possibilités de mobilité, les grilles salariales. Elle rappelle en outre que le dispositif de médiation professionnelle mis en place en juin 2019 par l'UCANSS pour les Agents de Direction ne fonctionne pas. Une solution reste à trouver.

- Gilles SOUDARIN suggère d'instaurer un droit d'alerte à partir d'un BSI annuel plus évolué qui mentionnerait la valeur moyenne de chaque item social, les 3 organismes les plus vertueux pour valoriser leurs résultats et les 3 organismes « déficients ». Il évoque également l'hypothèse d'un numéro vert.
- Parmi les mesures en faveur de l'égalité Hommes/ Femmes, il propose que l'Institution promeuve une image moderne du couple en encourageant les hommes à partager les congés parentaux à hauteur de 50/50.

Concernant les publics cibles il est décidé de continuer à faire connaître les métiers de la Sécurité Sociale au travers de campagnes de communication et de partenariats avec divers intermédiaires œuvrant auprès de publics prioritaires. Des CDD tremplin, contrat entre l'organisme, une entreprise de travail adapté et un de ses salariés handicapé en vue de son intégration dans l'entreprise à l'issue d'une période d'accompagnement pourront être conclus. Un bilan de ce nouveau dispositif sera établi et partagé.

Raynal LE MAY précise ensuite que l'Institution se positionne également sur les dispositifs gouvernementaux en faveur de l'emploi des jeunes et sur le développement des contrats de professionnalisation et de l'apprentissage.